

## Hubungan Pengembangan Karir Dan Pemberian Insentif Terhadap Loyalitas Kinerja Guru

Purnomo Wicaksono (07120167)

Mahasiswa Pendidikan Ekonomi IKIP Veteran Semarang

### ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan pengembangan karir dan pemberian insentif terhadap loyalitas kinerja guru di SMP Tri Mulya Semarang. Populasi pada penelitian ini adalah Guru SMP Tri Mulya Semarang sebanyak 30 orang guru, dan diambil keseluruhan, karena kurang dari 100 sehingga penelitian ini adalah penelitian populasi. Metode yang digunakan adalah metode Observasi, angket dan metode dokumentasi. Metode observasi digunakan untuk memperoleh data secara umum tentang daerah penelitian. Metode angket digunakan untuk mengungkap tentang daerah penelitian. Metode angket digunakan untuk mengungkap tentang pengaruh hubungan pengembangan karir dan pemberian insentif terhadap loyalitas kinerja guru di SMP Tri Mulya Semarang. Teknik Analisis data yang penulis gunakan untuk menguji hipotesis, yang diajukan menggunakan teknik statistik dengan menggunakan program SPSS versi 10.0. Kesimpulan yang diperoleh adalah (1) bahwa terdapat hubungan yang kuat antara pengembangan terhadap loyalitas kinerja guru di SMP Tri Mulya Semarang karena nilai  $p$  hitung sebesar 0,799. (2) bahwa terdapat hubungan yang kuat antara pemberian insentif terhadap loyalitas kinerja guru di SMP Tri Mulya Semarang, karena diperoleh  $p$  hitung sebesar 0,900. (3) ada hubungan yang positif dengan keeratan yang kuat antara pengembangan karir dan pemberian insentif dengan loyalitas kinerja guru di SMP Tri Mulya Semarang. Saran yang disampaikan adalah : (1) Diperlukan langkah – langkah konkrit dari pengelola yayasan maupun pimpinan instansi dalam hal ini SMP Tri Mulya Semarang untuk mencari solusi dalam peningkatan loyalitas kinerja para pegawai disamping pengembangan karir dan pemberian insentif. (2) Dalam pengembangan karir dan pemberian insentif hendaknya pimpinan sekolah selalu memperhatikan kinerja dan kebutuhan dasar dari setiap pegawai sehingga pegawai dalam hal ini para guru dapat memberikan kemampuan terbaiknya dan selalu memberikan inovasi – inovasi untuk memajukan SMP Tri Mulya dimasa yang akan datang tanpa harus memikirkan sendiri tentang karir dan kesejahteraan mereka karena sudah menjadi tanggungan dari SMP Tri Mulya Semarang.

**Kata Kunci :** Pengembangan karir, pemberian insentif, loyalitas kinerja guru

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah salah satu sumber daya dalam organisasi meliputi semua orang yang melakukan aktivitas, merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, ketrampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya serta satu-satunya sumber daya yang mempunyai rasio, rasa dan karsa. Semua potensi sumber daya manusia tersebut sangat berhubungan terhadap upaya organisasi dalam pencapaian tujuannya. Sehingga antara organisasi dan individu yang ada di dalamnya merupakan suatu talenta yang tak bisa dipisahkan.

Sumber daya manusia berkualitas tinggi adalah sumber daya manusia yang mampu menciptakan bukan saja nilai komparatif tetapi juga nilai kompetitif-generatif-inovatif dengan menggunakan energi tertinggi seperti *intelligence*, *creativity* dan *imagination*.

Kepuasan kerja merujuk kepada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, seorang yang memiliki kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan, orang yang memiliki kepuasan kerja rendah menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan.

Kajian pendahuluan di perusahaan (lokasi penelitian) memperlihatkan bahwa diantara sekian banyak faktor-faktor di atas, yang masih menjadi masalah adalah promosi karir dan jabatan. Masalah-masalah tersebut diperoleh dari hasil kuisioner kepada 30 orang karyawan, memperlihatkan urutan faktor-faktor yang paling menjadi masalah sampai faktor yang kurang menjadi masalah bagi karyawan, yakni (1). Pengembangan karir, (2) gaji, (3) insentif.

*Pertama*, pengembangan karir. Beberapa masalah pengembangan karir di instansi terutama diindikasikan oleh hal-hal berikut: Proses pengembangan karir tidak terprogram dengan baik, masih mengandung perilaku kolusi, dan nepotisme; karyawan yang telah menyelesaikan pendidikan sarjana kesulitan untuk menyesuaikan golongan.

*Kedua*, insentif. Masalah-masalah yang berkaitan dengan insentif diperlihatkan dengan kebijakan pemberian insentif di perusahaan, diantaranya: besarnya insentif bagi yang berprestasi masih kurang mampu memenuhi kebutuhan hidup layak, insentif bagi karyawan staf yang berprestasi sangat jauh lebih tinggi dibanding dengan insentif karyawan nonstaf yang berprestasi.

Apabila salah satu faktor-faktor Loyalitas kerja tidak terpenuhi, akan berakibat kepada perilaku karyawan yang akhirnya akan membawa kepada buruknya kinerja mereka. Berikut ini alasan-alasan penting yang menunjukkan bagaimana peran pengembangan karir dan insentif terhadap Loyalitas kerja guru.

*Pertama*, pengembangan karir. Fubrin mengemukakan bahwa pengembangan karir merupakan aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai bersangkutan dapat mengembangkan dirinya secara maksimum. Salah satu cara mengembangkan karir pegawai adalah melalui promosi, yakni perpindahan yang memperbesar wewenang dan tanggung jawab karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi sehingga kewajiban, hak, status dan penghasilan semakin besar, dan menyebabkan kepuasan kerja yang tinggi.

*Kedua*, insentif yang adil dan layak merupakan daya penggerak yang merangsang pemeliharaan karyawan dalam hal ini seorang guru. Karena dengan pemberian insentif karyawan merasa mendapat perhatian dan pengakuan terhadap prestasi yang dicapainya, sehingga semangat kerja dan sikap loyal karyawan akan lebih baik. Pelaksanaan pemberian insentif dimaksudkan perusahaan terutama untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan dan mempertahankan karyawan yang mempunyai produktifitas tinggi untuk tetap berada di dalam perusahaan.

Penjelasan-penjelasan di atas telah memperlihatkan bagaimana pentingnya faktor pengembangan karir dan insentif terhadap loyalitas kerja guru. Baik secara teoritis maupun empiris menunjukkan bahwa adanya hubungan yang erat antara pengembangan karir dan insentif dengan loyalitas kerja guru. Implikasinya, apabila kebijakan pengembangan karir dan kebijakan insentif di sebuah instansi diperhatikan dengan baik oleh pimpinan akan mendorong tingginya loyalitas kerja

karyawan dalam hal ini guru. Alasan-alasan logis tersebut menjadi dasar yang kuat bagi peneliti untuk mengkaji hubungan-hubungan yang terjadi di dalamnya.

Sesuai Relevan dengan latar belakang sebelumnya, maka masalah-masalah yang teridentifikasi adalah sebagai berikut:

1. Kajian-kajian teoritis memperlihatkan bahwa loyalitas kerja guru dihubungkan oleh masalah-masalah: sarana dan prasarana (buku), kondisi kerja, pengawasan, pengembangan karir, gaji dan insentif.
2. Pengembangan karir dan insentif terpilih sebagai faktor yang berhubungan loyalitas kerja, karena memiliki beberapa masalah urgen sebagai berikut:
  - a. Proses pengembangan karir tidak terprogram dengan baik, masih mengandung perilaku kolusi, dan nepotisme; karyawan yang telah menyelesaikan pendidikan sarjana kesulitan untuk menyesuaikan golongan.
  - b. Tidak adanya insentif untuk prestasi yang telah dilakukan seorang guru berakibat pada menurunnya loyalitas kerja guru kepada instansi, karena sudah selayaknya sebuah prestasi juga butuh dihargai sebagai rangsangan kedepan untuk lebih berprestasi.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Pengembangan Karier**

Pengembangan karir merupakan aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai bersangkutan dapat mengembangkan dirinya secara maksimum. Salah satu cara mengembangkan karir pegawai adalah melalui promosi, yakni perpindahan yang memperbesar wewenang dan tanggung jawab karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi sehingga kewajiban, hak, status dan penghasilan semakin besar, dan menyebabkan kepuasan kerja yang tinggi.

### **Pengertian Insentif**

Insentif merupakan rangsangan yang diberikan kepada karyawan dengan tujuan untuk mendorong karyawan dalam bertindak dan berbuat sesuatu untuk tujuan perusahaan. Hal ini berarti insentif merupakan suatu bentuk motivasi bagi karyawan agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi perusahaan.

### **Pengertian Loyalitas Kerja**

Loyalitas adalah setia pada sesuatu dengan rasa cinta, sehingga dengan rasa loyalitas yang tinggi seseorang merasa tidak perlu untuk mendapatkan imbalan dalam melakukan sesuatu untuk orang lain/ perusahaan tempat dia meletakkan loyalitasnya.

Begitu juga karyawan yang loyal, harus dimulai dari karyawan yang puas. Karena kepuasan ini letaknya di dalam 'hati', maka loyalitas tidak bisa disuruh atau diminta. Loyalitas harus diciptakan.

Berikan mereka nilai yang pas. Dan mengukur loyalitas dengan indikator tingkat drop-out karyawan tidak sepenuhnya tepat, karena kemungkinan mereka tidak mau hengkang dari perusahaan justru karena takut bersaing atau karena memang tidak laku di pasar tenaga kerja. Kalau mau mendapatkan informasi mengenai tingkat loyalitas karyawan di instansi, riset sumber daya manusia untuk mengukur tingkat kepuasan dan loyalitas perlu diadakan.

## **METODE PENELITIAN**

### **Obyek Penelitian**

Penelitian dilakukan di SMP Tri Mulya Semarang dan yang menjadi obyek penelitian adalah para staf pengajar atau guru di lingkungan SMP Tri Mulya Semarang. Alasan penelitian melakukan penelitian pada perusahaan tersebut antara lain :

1. Peneliti mendapat bantuan dan dukungan dari semua pihak instansi untuk data-data yang diperlukan
2. SMP Tri Mulya Semarang saat ini merupakan penyelenggara pendidikan di tingkat sekolah menengah yang sedang berkembang.

### **Populasi**

Jumlah sampel penelitian adalah sebanyak 30 responden dari populasi 33 pegawai di SMP Tri Mulya Semarang. 3 pegawai kuesioner tidak kembali dikarenakan guru lepas.

### **Jenis dan Pengumpulan Data**

Dalam penelitian analisis ini diperlukan jenis data primer data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari responden dan diolah sendiri oleh peneliti dari obyeknya. Sedangkan data sekunder adalah data yang terlebih dahulu dikumpulkan dan dilaporkan seseorang diluar diri peneliti.

Pengukuran dan pengumpulan data diperoleh dengan menggunakan kuesioner skala linkert 5 point. Kuesioner tersebut berisi pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepada responden penelitian, untuk mengetahui tanggapan-tanggapan responden atas variabel yang diteliti.

## **HASIL PENELITIAN**

### **a. Pengembangan Karir**

Pengembangan karir penting bagi karyawan dan organisasi. Dari perspektif perusahaan, kegagalan memotivasi karyawan untuk merencanakan karir mereka akan berakibat pada turunnya komitmen, pembengkakan biaya pelatihan dan pengembangan karyawan. Berikut ini disajikan tanggapan responden tentang indikator – indikator dalam variabel pengembangan karir:

Tabel 1. Tanggapan responden bahwa bekerja di SMP Tri Mulya Semarang mempunyai prospek yang baik.

Keterangan	Frekwensi	Prosentase (%)
Sangat setuju	12	40.0
Setuju	11	36.7
Netral	7	23.3
Tidak setuju	0	0
Sangat tidak setuju	0	0
Jumlah	30	100

Dari tabel 1 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden, yaitu sebanyak 23 orang atau 76,7% menyatakan bahwa bekerja di SMP Tri Mulya Semarang mempunyai prospek pengembangan karir yang baik.

Tabel 2. Tanggapan responden bahwa responden telah diberi kesempatan pengembangan diri selama bekerja di SMP Tri Mulya Semarang

Keterangan	Frekwensi	Prosentase (%)
Sangat setuju	11	36.7
Setuju	12	40.0
Netral	7	23.3
Tidak setuju	0	0
Sangat tidak setuju	0	0
Jumlah	30	100

Dari tabel 2 dapat diketahui bahwa mayoritas responden, yaitu sebanyak 23 orang atau 76,7% mempunyai tanggapan bahwa bekerja di SMP Tri Mulya Semarang memberikan kesempatan untuk pengembangan diri dan pengembangan karir yang baik

Tabel 3. Tanggapan responden bahwa SMP Tri Mulya Semarang memberikan kesempatan program pendidikan dan pelatihan bagi setiap pegawainya

Keterangan	Frekwensi	Prosentase (%)
Sangat setuju	11	36.7
Setuju	11	36.7
Netral	8	26.6
Tidak setuju	0	0
Sangat tidak setuju	0	0
Jumlah	30	100

Dari tabel 3 dapat diketahui bahwa mayoritas responden, yaitu sebanyak 22 orang atau 73,4% mempunyai tanggapan bahwa bekerja di SMP Tri Mulya Semarang memberikan kesempatan program pendidikan dan pelatihan bagi setiap pegawainya.

Tabel 4. Tanggapan responden bahwa SMP Tri Mulya Semarang telah melakukan penilaian yang obyektif terhadap kinerja pegawainya

Keterangan	Frekwensi	Prosentase (%)
Sangat setuju	11	36.7
Setuju	14	46.7
Netral	5	16.6
Tidak setuju	0	0
Sangat tidak setuju	0	0
Jumlah	30	100

Dari tabel 4 dapat diketahui bahwa hampir seluruh responden, yaitu sebanyak 25 orang atau 83,4% menyatakan bahwa bekerja di SMP Tri Mulya Semarang telah melakukan penilaian yang obyektif terhadap kinerja pegawainya.

Tabel 5. Tanggapan responden bahwa SMP Tri Mulya Semarang telah menempatkan pegawai sesuai dengan kemampuan pegawai

Keterangan	Frekwensi	Prosentase (%)
Sangat setuju	11	36.7
Setuju	12	40.0
Netral	7	23.3
Tidak setuju	0	0
Sangat tidak setuju	0	0
Jumlah	30	100

Dari tabel 5 dapat diketahui bahwa mayoritas responden, yaitu sebanyak 23 orang atau 76,7% menyatakan bahwa SMP Tri Mulya Semarang memberikan kesempatan program pendidikan dan pelatihan bagi setiap pegawainya.

#### b. Insentif

Insentif merupakan rangsangan yang diberikan kepada karyawan dengan tujuan untuk mendorong karyawan dalam bertindak dan berbuat sesuatu untuk tujuan perusahaan. Hal ini berarti insentif merupakan suatu bentuk motivasi bagi karyawan agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk loyal pada instansi tempatnya bekerja.

Berikut ini disajikan tanggapan responden tentang indikator – indikator dalam variabel insentif :

Tabel 6. Tanggapan responden bahwa SMP Tri Mulya Semarang memberikan insentif kepada pegawainya yang telah menjalankan tugas dengan baik.

Keterangan	Frekwensi	Prosentase (%)
Sangat setuju	11	36.7
Setuju	11	36.7
Netral	8	26.6
Tidak setuju	0	0
Sangat tidak setuju	0	0
Jumlah	30	100

Dari tabel 6 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden, yaitu sebanyak 22 orang atau 72,7% menyatakan bahwa SMP Tri Mulya Semarang telah memberikan insentif kepada pegawainya yang telah menjalankan tugas dengan baik.

Tabel 7. Tanggapan responden bahwa pemberian insentif oleh SMP Tri Mulya Semarang telah sesuai dengan prestasi kerja pegawai

Keterangan	Frekwensi	Prosentase (%)
Sangat setuju	11	36.7
Setuju	12	40.0
Netral	7	23.3
Tidak setuju	0	0
Sangat tidak setuju	0	0
Jumlah	30	100

Dari tabel 7 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden, yaitu sebanyak 23 orang atau 76,7% menyatakan bahwa pemberian insentif oleh SMP Tri Mulya Semarang telah sesuai dengan prestasi kerja pegawai.

Tabel 8. Tanggapan responden bahwa pemberian insentif oleh SMP Tri Mulya Semarang sudah memenuhi kebutuhan pegawai

Keterangan	Frekwensi	Prosentase (%)
Sangat setuju	11	36.7
Setuju	12	40.0
Netral	7	23.3
Tidak setuju	0	0
Sangat tidak setuju	0	0
Jumlah	30	100

Dari tabel 8 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden, yaitu sebanyak 23 orang atau 76,7% menyatakan bahwa pemberian insentif oleh SMP Tri Mulya Semarang telah sesuai dengan prestasi kerja pegawai.

Tabel 9. Tanggapan responden bahwa guru merasa puas dengan besarnya insentif yang diterima dari SMP Tri Mulya Semarang

Keterangan	Frekwensi	Prosentase (%)
Sangat setuju	11	36.7
Setuju	12	40.0
Netral	7	23.3
Tidak setuju	0	0
Sangat tidak setuju	0	0
Jumlah	30	100

Dari tabel 9 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden, yaitu sebanyak 23 orang atau 76,7% menyatakan bahwa guru merasa puas dengan besarnya insentif yang diterima dari SMP Tri Mulya Semarang.

Tabel 10. Tanggapan responden bahwa pemberian insentif oleh SMP Tri Mulya Semarang dapat meningkatkan semangat dan gairah kerja

Keterangan	Frekwensi	Prosentase (%)
Sangat setuju	11	36.7
Setuju	12	40.0
Netral	7	23.3
Tidak setuju	0	0
Sangat tidak setuju	0	0
Jumlah	30	100

Dari tabel 10 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden, yaitu SMP Tri Mulya Semarang dapat meningkatkan semangat dan gairah kerja

c. Loyalitas Kinerja

Pada awalnya pangkal tolak dari loyalitas kinerja guru dimulai dari hasil pengamatan seorang pimpinan dalam hal ini seorang kepala sekolah. Artinya bahwa seorang pemimpin bisa menilai seorang bawahan memiliki loyalitas terhadap instansinya dimulai dari manajemen dan sistem yang telah dibangun oleh pimpinan instansi tersebut. Berikut ini disajikan tanggapan responden tentang indikator – indikator dalam variabel loyalitas kinerja :

Tabel 11. Tanggapan responden bahwa Pimpinan SMP Tri Mulya Semarang telah memberikan penghargaan kepada pegawai yang menjalankan tugas dengan baik.

Keterangan	Frekwensi	Prosentase (%)
Sangat setuju	11	36.7
Setuju	12	40.0
Netral	7	23.3
Tidak setuju	0	0
Sangat tidak setuju	0	0
Jumlah	30	100

Dari tabel 11 dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju bila pimpinan SMP Tri Mulya Semarang selalu memberikan penghargaan kepada pegawainya yang telah menjalankan tugasnya dengan baik, yaitu sebesar 11 responden (36,7%), sedangkan 12 responden (40%) menyatakan setuju bila pimpinan SMP Tri Mulya Semarang selalu memberikan penghargaan kepada pegawainya yang telah menjalankan tugasnya dengan baik, dan ada 7 responden (23,3 %) menyatakan netral.

Tabel 12. Tanggapan responden bahwa Pimpinan SMP Tri Mulya Semarang selalu menerima masukan dan keluhan bawahannya .

Keterangan	Frekwensi	Prosentase (%)
Sangat setuju	11	36.7
Setuju	12	40.0
Netral	7	23.3
Tidak setuju	0	0
Sangat tidak setuju	0	0
Jumlah	30	100



Dari tabel 12 dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju bila pimpinan SMP Tri Mulya Semarang selalu menerima masukan dan keluhan dari bawahannya, yaitu sebesar 11 responden (36,7%), sedangkan 12 responden (40%) menyatakan setuju bila pimpinan SMP Tri Mulya Semarang selalu menerima masukan dan keluhan bawahannya, 7 responden (23,3%) netral bila pimpinan SMP Tri Mulya Semarang selalu menerima masukan dan keluhan dari bawahannya

Tabel 13. Tanggapan responden bahwa responden telah memberikan kemampuan terbaiknya sebagai bentuk loyalitas terhadap SMP Tri Mulya Semarang

Keterangan	Frekwensi	Prosentase (%)
Sangat setuju	13	43.3
Setuju	12	40.0
Netral	5	16.7
Tidak setuju	0	0
Sangat tidak setuju	0	0
Jumlah	30	100

Dari tabel 13 dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju responden telah memberikan kemampuan terbaiknya sebagai bentuk loyalitas terhadap SMP Tri Mulya Semarang, yaitu sebesar 13 responden (43,3%), sedangkan 12 responden (40%) menyatakan setuju bila responden telah memberikan kemampuan terbaiknya sebagai bentuk loyalitas terhadap SMP Tri Mulya Semarang, 5 responden (16,7%) netral telah memberikan kemampuan terbaiknya sebagai bentuk loyalitas terhadap SMP Tri Mulya Semarang.

Tabel 14. Tanggapan responden bahwa responden selalu mempunyai motivasi untuk memajukan SMP Tri Mulya Semarang.

Keterangan	Frekwensi	Prosentase (%)
Sangat setuju	13	43.3
Setuju	12	40.0
Netral	5	16.7
Tidak setuju	0	0
Sangat tidak setuju	0	0
Jumlah	30	100

Dari tabel 14 dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju responden selalu mempunyai motivasi untuk memajukan SMP Tri Mulya Semarang, yaitu sebesar 11 responden (36,7%), sedangkan 12 responden (40%) menyatakan setuju bila responden selalu mempunyai motivasi untuk memajukan SMP Tri Mulya Semarang, dan ada 7 responden menyatakan netral.

Tabel 15. Tanggapan responden bahwa alasan responden bekerja di SMP Tri Mulya Semarang adalah prestasi kerja sangat dihargai oleh pimpinan.

Keterangan	Frekwensi	Prosentase (%)
Sangat setuju	11	36.7
Setuju	12	40.0
Netral	7	23.3
Tidak setuju	0	0
Sangat tidak setuju	0	0
Jumlah	30	100

Dari tabel 15 dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju bahwa alasan responden bekerja di SMP Tri Mulya Semarang adalah prestasi kerja sangat dihargai oleh pimpinan, yaitu sebesar 11 responden (36,7%), sedangkan 12 responden (40%) menyatakan setuju bila alasan responden bekerja di SMP Tri Mulya Semarang adalah prestasi kerja sangat dihargai oleh pimpinan, 7 responden netral (23,3%) bila alasan responden bekerja di SMP Tri Mulya Semarang adalah prestasi kerja sangat dihargai oleh pimpinan.

## KESIMPULAN

1. Pada umumnya para guru di SMP Tri Mulya Semarang memberikan tanggapan yang positif pada variabel pengembangan karir dan insentif terhadap loyalitas kinerja guru di SMP Tri Mulya Semarang.
2. Korelasi antara pengembangan karir dan loyalitas kinerja Dari hasil penghitungan rank spearman diatas diperoleh hasil hubungan variabel X1 (Pengembangan Karir) terhadap Y (Loyalitas kinerja guru) sebesar 0,799. Dengan hasil perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara pengembangan karir terhadap loyalitas kinerja guru di SMP Tri Mulya Semarang.
3. Pemberian insentif dengan loyalitas kinerja Korelasi antara Dari hasil penghitungan rank spearman diatas diperoleh hasil hubungan variabel X2 (pemberian insentif) terhadap Y (Loyalitas kinerja guru) sebesar 0,900. Dengan hasil perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang rendah antara pemberian insentif terhadap loyalitas kinerja guru di SMP Tri Mulya Semarang.
4. Dari analisis Kendall W antara variabel independent yaitu pengembangan karir (X1) dan pemberian insentif (X2) dengan loyalitas kinerja guru diperoleh hasil sebesar 0,7312, hal ini berarti terdapat hubungan yang positif dengan keeratan hubungan yang kuat antara pengembangan karir dan pemberian insentif dengan loyalitas kinerja guru di SMP Tri Mulya Semarang

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2003. *Manajemen Penelitian*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.

- Hasibuan. M. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara Jakarta.
- Hadi, Sutrisno. 2001. *Metode Riset*. Yogyakarta : BPFE.
- Moekijat, 1995, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Bandung : Mandar Maju.
- Parmo. 2004. *Pengabdian Yayasan Pendidikan Dr.Tjipto Semarang*. Edisi Pertama.
- Simamora, Henry, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE, YKPN, Yogyakarta.
- Soeprihanto, John, 1998, *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*, Badan Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
- Suparmoko, 1995, *Metode Penelitian Praktis*, edisi 3, Yogyakarta :BPFE-Gadjah Mada.
- Swasto, Bambang, 2003, *Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengaruhnya Terhadap Kinerja dan Imbalan*, Bayu Media.
- Umar, Husein, 2001, *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Santoso, Singgih, 2002, *buku latihan SPSS Statistika Parametrik*, Jakarta:PT Elek Media Komputindo.